



Faculty of Cognitive Science and Human Development

**PERSEPSI PEKERJA TERHADAP ORGANISASI
PEMBELAJARAN**

Keren Babel anak Kanda

**UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK
2003**

HD
58.8
K39
2003

Borang Penyerahan Tesis
Universiti Malaysia Sarawak

BORANG PENYERAHAN THESIS

Judul: PERSEPSI PEKERJA TERHADAP ORGANISASI PEMBELAJARAN

SESI PENGAJIAN: 2002/2003

Saya KEREN BABIEL ANAK KANDAU

mengaku membenarkan tesis ini disimpan di Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dengan syarat-syarat keguruan seperti berikut:

1. Hakmilik kertas projek adalah di bawah nama penulis melainkan penulisan sebagai projek bersama dan dibiayai oleh UNIMAS, hakmiliknya adalah kepunyaan UNIMAS.
2. Naskah salinan di dalam bentuk kertas atau mikro hanya boleh dibuat dengan kebenaran bertulis daripada penulis.
3. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, UNIMAS dibenarkan membuat salinan untuk pengajian mereka.
4. Kertas projek hanya boleh diterbitkan dengan kebenaran penulis. Bayaran royalti adalah mengikut kadar yang dipersetujui kelak.
5. *Saya membenarkan/tidak membenarkan Perpustakaan membuat salinan kertas projek ini sebagai bahan pertukaran di antara institusi pengajian tinggi.
6. **Sila tandakan (✓)

☐

SULIT

(Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972)

☐

TERHAD

(Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan).

☐

TIDAK TERHAD

(TANDATANGANPENULIS)

Disahkan oleh:

(TANDATANGANPENYELIA)

Alamat tetap: P.O.Box. 150
95400 Saratok.

Tarikh: 20/03/03

CATATAN * Potong yang tidak berkenaan

** Jika kertas Projek ini SULIT atau TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyertakan sekali tempoh kertas projek. Ini

PERSEPSI PEKERJA TERHADAP ORGANISASI PEMBELAJARAN

P. KHIDMAT MAKLUMAT AKADEMIK
UNIMAS



1000133524

Oleh

Keren Babel anak Kandai

**Projek ini merupakan salah satu keperluan untuk
Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian
(Pembangunan Sumber Manusia)
Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia
Universiti Malaysia Sarawak**

Peojek bertajuk 'Persepsi Pekerja Terhadap Organisasi Pembelajaran' telah disediakan oleh Keren Babel anak Kanda dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusi sebagai memenuhi syarat untuk Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian Pembangunan Sumber Manusia

Diterima untuk diperiksa oleh:



(En. Philip Nuli Anding)

Tarikh:

20/03/03.

PENGHARGAAN

Saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kerjasama kepada saya di dalam menyiapkan projek latihan ilmiah ini. Ucapan terima kasih ini saya tujukan khas kepada penyelia saya En. Philip Nuli Anding di atas segala tunjuk ajar dan masa yang telah diluangkan untuk meneliti, menyemak serta memberikan pandangan bernas ke atas projek tahun akhir ini.

Ucapan terima kasih ini juga saya tujukan kepada pihak Komag USA (M) Sdn., Kuching Sarawak yang telah memberikan kebenaran untuk melakukan kajian serta kerjasama yang telah diberikan sepanjang tempoh kajian ini dilakukan.

Ribuan terima kasih juga saya tujukan kepada kedua ibu bapa saya, En. Kandau Chundi dan Pn. Achi Endaw serta adik-adik saya yang sentiasa memberikan sokongan dan dorongan yang tidak mengenal jemu. Seterusnya ucapan terima kasih ini juga saya tujukan buat suami tersayang, En Louis Jonathan yang menjadi pendorong serta sentiasa memberikan saya semangat dalam menyiapkan projek tahun akhir ini. Terima kasih kerana memahami. Sokongan, dorongan serta pengorbanan kalian amatlah saya hargai.

Akhir sekali, ucapan terima kasih ini saya tujukan kepada semua rakan-rakan saya di Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia di atas bantuan dan sokongan yang diberikan untuk mendapatkan yang terbaik. Persahabatan yang terjalin amatlah saya hargai dan semoga ianya berkekalan. Saya doakan semoga kita semua berjaya di dalam apa jua bidang yang diceburi.

SENARAI RAJAH

Rajah 1
Kerangka konseptual

7

SENARAI JADUAL

Jadual 1 Skala Likert untuk angkuah bersandar	17
Jadual 2 Pengkategorian tahap persepsi terhadap organisasi pembelajaran berdasarkan skor galakan pembelajaran	18
Jadual 3 Pengkategorian tahap persepsi terhadap organisasi pembelajaran berdasarkan skor penilaian konsisten	18
Jadual 4 Pengkategorian tahap persepsi terhadap organisasi pembelajaran berdasarkan skor maklum balas	18
Jadual 5 Pengkategorian tahap persepsi terhadap organisasi pembelajaran berdasarkan skor penyediaan maklumat	18
Jadual 6 Pengkategorian tahap persepsi terhadap organisasi pembelajaran berdasarkan skor kemudahan latihan	18
Jadual 7 Pengkategorian tahap persepsi terhadap organisasi Pembelajaran berdasarkan skor organisasi pembelajaran	18
Jadual 8 Taburan ciri-ciri demografi resoponden	21
Jadual 9 Taburan latar belakang kerja responden	22
Jadual 10 Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden terhadap Organisasi Pembelajaran.	23
Jadual 11 Taburan Kekerapan dan Peratusan responden terhadap Skor Galakan Pembelajaran	23
Jadual 12 Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden terhadap Penilaian Konsisten	24
Jadual 13 Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Terhadap Maklum Balas	24

JADUAL KANDUNGAN

Penghargaan	iii
Jadual kandungan	iv
Senarai Rajah	vi
Senarai Jadual	vii
Abstrak	ix
<i>Abstract</i>	x
1. Pengenalan	
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar belakang kajian	2
1.3 Kenyataan masalah	3
1.4 Objektif kajian	
1.4.1 Objektif am	4
1.4.2 Objektif khusus	4
1.5 Kerangka konseptual	4
1.6 Hipotesis kajian	4
1.7 Signifikan Kajian	4
1.8 Definisi konsep	
1.8.1 Persepsi	5
1.8.2 Pekerja	5
1.8.3 Taraf pendidikan	6
1.8.4 Umur	6
1.8.5 Jantina	6
1.8.6 Status perkahwinan	6
1.8.7 Organisasi pembelajaran	6
1.8.8 Galakan pembelajaran	6
1.8.9 Penilaian	6
1.8.10 Maklum balas	7
1.8.11 Penyediaan maklumat	7
1.8.12 Kemudahan latihan	7
1.9 Limitasi kajian	7
1.10 Kesimpulan	8
2. Sorotan kajian lepas	
2.1 Pengenalan	9
2.2 Organisasi pembelajaran	9
2.2.1 Definisi organisasi pembelajaran	9
2.3 Disiplin asas organisasi pembelajaran	10
2.3.1 Sistem pemikiran	10
2.3.2 Kepakaran personal	10
2.3.3 Model mental	11
2.3.4 Perkongsian maklumat	11
2.3.5 Pembelajaran berkumpulan	11
2.4 Kriteria organisasi pembelajaran	11
2.4.1 Galakan pembelajaran	11
2.4.2 Penilaian konsisten	12
2.4.3 Maklum balas	12
2.4.4 Penyediaan maklumat	13

	2.4.5	Kemudahan latihan	13
2.5		Pendidikan dewasa	13
	2.5.1	Ciri-ciri pendidikan dewasa	14
3.		Metodologi Kajian	16
3.1		Pengenalan	16
3.2		Responden/persampelan	16
3.3		Instrument kajian	17
3.4		Analisis data	
3.5		Pengukuran angkuabah	18
	3.5.1	Angkuabah tidak bersandar	18
	3.5.2	Angkuabah bersandar	19
3.6		Pengkategorian tahap berdasarkan skor	19
	3.6.1	Galakan pembelajaran	19
	3.6.2	Penilaian konsisten	19
	3.6.3	Maklum balas	19
	3.6.4	Penyediaan maklumat	20
	3.6.5	Kemudahan latihan	20
	3.6.6	Organisasi pembelajaran	
4.		Hasil kajian dan perbincangan	21
4.1		Pengenalan	21
4.2		Pengumpulan data	
4.3		Latar belakang responden	21
	4.3.1	Ciri-ciri Demografi	22
4.4		Latar belakang kerja	22
	4.4.1	Ciri-ciri latar belakang kerja	23
4.5		Persepsi responden terhadap organisasi pembelajaran	24
	4.5.1	Galakan pembelajaran	25
	4.5.2	Penilaian konsisten	25
	4.5.3	Maklum balas	26
	4.5.4	Penyediaan maklumat	26
	4.5.5	Kemudahan latihan	27
4.6		Pengujian hipotesis kajian	27
	4.6.1	Hipotesis 1	27
	4.6.2	Hipotesis 2	28
	4.6.3	Hipotesis 3	28
	4.6.4	Hipotesis 4	29
4.7		Ringkasan hasil kajian	
5.		Ringkasan, kesimpulan dan perbincangan	30
5.1		Pengenalan	30
5.2		Objektif	30
5.3		Metodologi kajian	
5.4		Implikasi dan cadangan	31
	5.4.1	Cadangan untuk amalan	31
	5.4.2	Cadangan untuk kajian seterusnya	
6.		Rujukan	33
7.		Lampiran	35

Jadual 14 Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden terhadap penyediaan Maklumat	25
Jadual 15 Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden terhadap Penyediaan Kemudahan Latihan	25
Jadual 16 Keputusan Ujian Analisis Varians Sehala (ANOVA) ke atas persepsi pekerja terhadap organisasi pembelajaran berdasarkan taraf pendidikan	26
Jadual 17 Keputusan Ujian Analisis Varian Sehala (ANOVA) ke atas persepsi pekerja berdasarkan umur terhadap organisasi pembelajaran.	26
Jadual 18 Keputusan Ujian-t ke atas persepsi pekerja berdasarkan jantina terhadap organisasi pembelajaran	27
Jadual 19 Keputusan Ujian-t ke atas persepsi pekerja berdasarkan taraf perkahwinan terhadap organisasi pembelajaran	27

ABSTRAK

PERSEPSI PEKERJA TERHADAP ORGANISASI PEMBELAJARAN

KEREN BABIEL KANDAU

Kajian ini adalah untuk meninjau persepsi pekerja di sebuah organisasi swasta iaitu di Komag USA Sdn. Bhd. di Kuching, Sarawak terhadap organisasi pembelajaran. Kajian ini adalah untuk mengenalpasti tahap galakan pembelajaran, penilaian konsisten, maklum balas, penyediaan maklumat dan kemudahan latihan yang disediakan oleh organisasi untuk menyokong proses pembelajaran. Selain daripada itu, kajian ini turut mengambil kira perbezaan persepsi pekerja terhadap tahap organisasi pembelajaran berdasarkan ciri-ciri demografi umur, taraf pendidikan, jantina dan status perkahwinan. Seramai 34 orang responden telah dipilih secara rawak untuk tujuan kajian. Data dikumpul melalui borang soal selidik. Data telah dianalisis dengan menggunakan SPSS. Dapatan kajian menunjukkan bahawa: i) sebahagian besar pekerja yang terlibat (64,7%) mempunyai persepsi bahawa Komag USA Sdn. Bhd berada di tahap tinggi sebagai sebuah organisasi pembelajaran; dan ii) ciri-ciri latarbelakang responden tidak mempengaruhi persepsi pekerja terhadap tahap Komag USA Sdn. Bhd. sebagai sebuah organisasi pembelajaran kecuali faktor status perkahwinan ($t = 1.012; p < 0.05$). Berdasarkan dapatan kajian ini, amat jelas sekali pihak pengurusan mempunyai tanggungjawab yang besar di dalam menggalakkan aktiviti pembelajaran demi untuk peningkatan berterusan organisasi berkenaan. Berdasarkan kajian yang telah dibuat, beberapa cadangan telah dikemukakan bagi mendorong ke arah pembelajaran. Disarankan agar Komag USA Sdn. Bhd. agar menjadi lebih proaktif dan reaktif di dalam menyahut cabaran perubahan global pada masa kini dan sentiasa peka dengan keperluan organisasi. Selain daripada itu, pekerja juga harus diperlengkapkan dengan pelbagai keahlihan untuk menerima arus perubahan. Komag USA Sdn. Bhd juga harus mempunyai perancangan strategik yang lebih menjurus kepada pembangunan anggota di dalam organisasi itu sendiri. Untuk pengkaji yang akan datang, adalah dicadangkan agar kajian dibuat di organisasi yang berlainan disiplin selain daripada menggunakan kaedah kajian yang lain dan membuat penilaian berdasarkan kriteria lain organisasi pembelajaran.

ABSTRACT

WORKER'S PERCEPTION TOWARDS LEARNING ORGANISATION

KEREN BABIEL KANDAU

This study aims is to determine the perception of the worker in a private sector, Komag USA (M) Sdn., in Kuching, Sarawak of the attainment of the organization as a learning organization. The specific objectives are to determine workers' perception of the level of support provided by the organization, consistent evaluation, feedback, information sharing and training for learning purpose. The study also compares workers' demographic factors : age, educational level, gender and marital status. Thirty four worker are selected randomly. Data was gathered through questionnaire. The data was analyzed by using SPSS. The study showed that : i) majority of the respondents (64.7%) perceived that the organization attained a high level as learning organization; ii) there are no significant difference among workers' perception on the organization level of attainment as a learning organization based demograpic factors excluding the marital status ($t = 1.012; p < 0.05$). Based on the result of the study, it's reveals the critical roles of the management in supporting and encouraging their workers in the learning activities for the continuous development of the organization. Thus, this study proposes several recommendations to help and encourage the organization to be an excellent learning organization. It is recommended that Komag USA (M) Sdn. be more proactive and reactive in respond to the global change and also much be sensitive for the needs of the organization. Komag USA (M) Sdn. also must provide their workers with sufficient skills and knowledge to respond to the changes. And also strategic planning is critical for the development of their workers in the organization. For future research, it is suggested that the researchers to look into an organization, which is different in disciplines and also applies different research method and using other criteria or learning organization

BAB 1 PENGENALAN

1.1 Pengenalan

Pembangunan sumber manusia merupakan satu elemen penting dalam usaha Malaysia menuju ke arah wawasan 2020. Untuk merealisasikan usaha ini, konsep organisasi pembelajaran haruslah diamalkan bermula dari sekarang. Organisasi pembelajaran akan menyediakan, menggalakkan, mendorong anggota organisasi meningkatkan pengetahuan serta keupayaan secara berterusan bagi menghasilkan keperluan yang diinginkan oleh organisasi.

Organisasi yang mengamalkan konsep organisasi pembelajaran akan sentiasa berusaha untuk meningkatkan pembelajaran serta pembangunan diri setiap anggota organisasi berkenaan bagi memudahkan anggotanya menyesuaikan diri dengan persekitaran organisasi. Konsep organisasi begini memerlukan pekerja-pekerjanya untuk terus belajar bagi memperolehi ilmu untuk meningkatkan produktiviti serta daya saing di antara satu dengan yang lain.

Menurut Gerard (1994), melalui tulisannya yang berjudul *Learning Organisations (Background)* menyatakan bahawa organisasi pembelajaran adalah merupakan satu cara untuk organisasi membantu para pekerjanya meningkatkan kualiti dan prestasi individu itu sendiri. Organisasi menyediakan tempat, kemudahan, peralatan dan sebagainya untuk membantu pekerjanya belajar secara berterusan.

Konsep ini juga memberi makna bahawa kedua-dua organisasi dan pekerja juga belajar. Ini bermakna organisasi berubah bersama-sama dengan pekerja-pekerjanya. Pihak pekerja harus berupaya meningkatkan kualiti diri serentak dengan perkembangan organisasi manakala pihak organisasi pula harus menyediakan pelbagai kemudahan untuk membantu pekerjanya berkembang dan membangun seiring (Senge, 1990).

Organisasi pembelajaran sentiasa mementingkan pembangunan pekerjanya sama ada dari segi pengetahuan, sikap serta kemahiran bagi mencapai matlamat kolektif organisasi tersebut. Organisasi yang mengamalkan konsep ini sentiasa menekankan proses pembelajaran di kalangan anggotanya. Ini adalah kerana dengan meningkatnya kemahiran bekerja di kalangan anggotanya, organisasi tersebut akan cerah peluangnya untuk meningkatkan kualiti hasil kerja yang akhirnya akan membawa kepada kejayaan organisasi. Selain daripada itu, konsep organisasi pembelajaran juga akan turut dapat menghasilkan individu yang proaktif dan berfikir kreatif.

Organisasi pembelajaran amat penting di dalam membantu mengenalpasti fungsi sebenar kewujudan sesebuah organisasi, arah yang ingin dituju serta mencari pengertian sebenar kualiti kehidupan yang ingin mereka capai.

Setiap organisasi perlulah memberi perhatian tentang konsep organisasi pembelajaran kerana latihan secara formal yang selalu dilakukan oleh organisasi untuk anggota-anggotanya pada masa ini kurang mampu untuk meningkatkan prestasi kerja seseorang pekerja. Oleh itu, kewujudan organisasi pembelajaran akan dapat membantu setiap pekerja untuk meningkatkan prestasi diri dan organisasi agar selari dengan pembangunan negara yang kian pesat.

1.2 Latar belakang Kajian

Dalam menjalani perkembangan yang pesat dari segi ekonomi dan teknologi pada masa sekarang, organisasi pembelajaran menjadi semakin penting dan setiap organisasi sedang berusaha untuk menjadi sebuah organisasi yang mengamalkan konsep organisasi pembelajaran. Ini adalah untuk menjamin organisasi tersebut agar setanding dengan pesaing-pesaing mereka serta juga membolehkan mereka berkembang maju selari dengan organisasi-organisasi lain di dunia.

Setiap organisasi baik kerajaan mahupun swasta telah diberi tanggungjawab untuk menekankan konsep organisasi pembelajaran untuk membantu pekerja-pekerja mereka mempelajari sesuatu yang baru yang sesuai dengan kehendak syarikat serta seiring dengan pembangunan negara yang semakin pesat.

Menurut Marquardt (1996), hanya organisasi yang mementingkan pembelajaran dan pembangunan anggotanya sahaja mampu meneruskan kelangsungan di dalam perniagaan global. Menurutnya lagi organisasi yang menekankan kumpulan kerja, komunikasi dua hala dan pertukaran maklumat di kalangan anggotanya akan mencapai kejayaan.

Untuk tujuan itu, satu penyelidikan telah dijalankan di Komag USA (M) Sdn. di Kuching untuk mengkaji persepsi pekerja terhadap organisasi tersebut sebagai sebuah organisasi pembelajaran. Komag adalah merupakan sebuah syarikat pembekal 'thin-film disks' yang merupakan alat penstoran untuk maklumat digital. Komag menggabungkan pusat penyelidikannya di U.S. dengan operasi kilang yang bertaraf dunia di Malaysia untuk penghasilan cakera yang berkualiti tinggi, kos yang rendah serta dapat memenuhi keperluan teknologi pengguna. Komag USA (M) Sdn. adalah merupakan milik penuh Komag Inc. Komag mempunyai tiga kampus pengilangan iaitu dua di Penang dan satu di Kuching, Sarawak.

Komag di Kuching, Sarawak mula beroperasi pada April 1996 dan mempunyai kira-kira seribu dua ratus orang pekerja. Ianya terletak di Sama Jaya Free Industrial Zone. Selain daripada pengeluaran cakera, Komag juga banyak membantu dalam menyediakan kemudahan untuk pembangunan pelajar contohnya seperti *School Adoption Program*, *Education aid to school* dan *Financil Assistance*. Komag juga merupakan sebuah syarikat yang sentiasa menitikberatkan tentang program latihan kepada pekerja-pekerjanya. Di antara program latihan yang diadakan adalah seperti: *In-house Training*, *Operative*, *Complementary*, *Scholarship*, *Industrial Training*, *On-Job Training & Certification*, *External Seminar/Training*, *Customized Training*, *Educational Reimbursement Program* dan juga *Overseas Training*. Selain daripada itu, Komag juga sentiasa berusaha untuk mewujudkan pekerja yang komited bukan sahaja melalui cabaran di dalam pekerjaan tetapi juga melalui program kebajikan pekerja dan aktiviti-aktiviti lain yang dianjurkan oleh pihak pengurusan.

Pengkaji akan mengkaji persepsi pekerja terhadap pengenalpastian persepsi pekerja ini terhadap organisasi pembelajaran berdasarkan lima kriteria yang dikemukakan oleh Armstrong (1992) iaitu galakan pembelajaran, penilaian konsisten, maklum balas, penyediaan maklumat serta kemudahan latihan.

1.3 Kenyataan masalah

Sumber manusia merupakan satu faktor utama untuk menghadapi cabaran negara mencapai wawasan 2020 sebagai sebuah negara perindustrian yang maju. Menjelang tahun 2020, negara perlu mempunyai himpunan kepakaran sumber manusia dalam bidang pengurusan teknikal bagi memimpin negara ke arah kemajuan.

Memang diakui bahawa kerajaan Malaysia telah lama menyedari betapa pentingnya membangunkan tenaga kerja yang cekap dan produktif. Pekerja bukan sahaja perlu dilengkapi sepenuhnya dengan pengetahuan dan kemahiran khusus tetapi harus disemai dengan nilai keprofesionalan, sikap dan etika kerja yang baik. Pengwujudan organisasi pembelajaran yang menekankan aspek perkongsian maklumat, pembelajaran bersama, pemupukan corak pemikiran baru dan aspirasi idea secara bebas di kalangan anggotanya dianggap sebagai satu cara melahirkan tenaga kerja yang professional.

Persoalan juga timbul bagaimanakah cara untuk memberikan latihan kepada sumber manusia untuk mengekalkan mereka di dalam organisasi tanpa melibatkan kos yang tinggi. Latihan-latihan yang diberikan oleh organisasi kepada anggotanya pada masa sekarang tidak dapat memenuhi kehendak semasa perkembangan di dalam bidang pengurusan dengan sepenuhnya. Ini adalah kerana kemahiran yang diperlukan untuk bekerja adalah sentiasa berubah-ubah selari dengan perkembangan yang semakin pesat pada masa sekarang.

Menurut Lawry (1995) pada masa yang akan datang, organisasi yang mengamalkan konsep organisasi pembelajaran sahaja yang akan mampu kekal manakala organisasi yang tidak mengamalkan konsep organisasi pembelajaran akan tenggelam kerana tidak mampu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan demi perubahan yang akan berlaku.

Organisasi yang tidak mengamalkan konsep organisasi pembelajaran, akan menghadapi masalah pada masa yang akan datang. Ini adalah kerana latihan yang diberikan oleh organisasi secara formal kepada anggotanya pada hari ini kebanyakannya tidak mampu meningkatkan prestasi serta membantu perkembangan pekerja. Menurut Clay (1992), 'dunia berubah terlalu cepat untuk seseorang mengekalkan pengetahuan di takuk lama'. Ini bermakna kemahiran yang diperlukan untuk bekerja adalah sentiasa berubah-ubah dan perubahan tersebut terjadi begitu pantas pada masa sekarang.

Oleh sebab itulah organisasi pembelajaran wujud iaitu untuk membolehkan pihak pengurusan menyediakan kemudahan pembelajaran untuk membantu para pekerjanya membangun dan di samping itu organisasi akan membangun serentak dengan individu itu sendiri.

1.4 Objektif kajian

Objektif bagi kajian ini dibahagikan kepada dua iaitu objektif am dan objektif khusus.

1.4.1 Objektif am

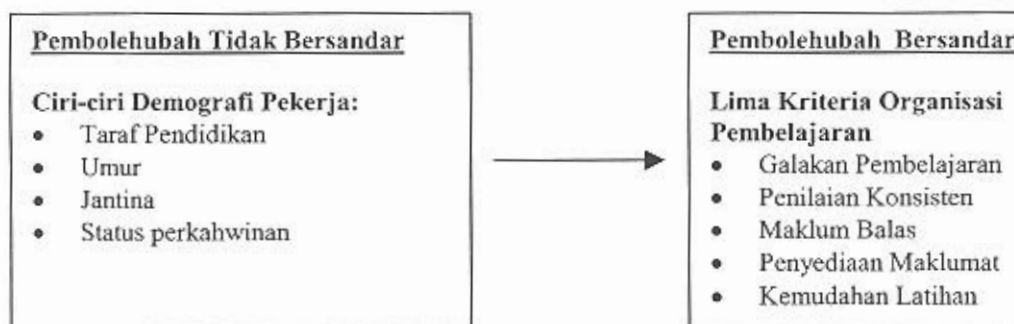
Objektif am bagi kajian ini adalah untuk mengkaji persepsi pekerja terhadap setakat mana organisasi tempat mereka bekerja sebagai sebuah organisasi pembelajaran.

1.4.2 Objektif khusus

Objektif khusus bagi kajian ini adalah terbahagi kepada tiga iaitu:

- Mengenalpasti persepsi pekerja terhadap setakat mana organisasi tempat mereka bekerja merupakan sebuah organisasi pembelajaran.
- Mengenalpasti persepsi pekerja terhadap tahap galakan pembelajaran, penilaian konsisten, maklumbalas, penyediaan maklumat serta kemudahan latihan yang terdapat di dalam organisasi tersebut.
- Mengenalpasti perbezaan di antara persepsi pekerja tentang tahap organisasi sebagai organisasi pembelajaran berdasarkan ciri-ciri latar belakang.

1.5 Kerangka Konseptual



1.6 Hipotesis Kajian

- H_{01} : Tiada perbezaan yang signifikan di antara pekerja berdasarkan taraf pendidikan terhadap organisasi pembelajaran.
- H_{02} : Tiada perbezaan yang signifikan di antara pekerja berdasarkan umur terhadap organisasi pembelajaran.
- H_{03} : Tiada perbezaan yang signifikan di antara pekerja berdasarkan jantina terhadap organisasi pembelajaran.
- H_{04} : Tiada perbezaan yang signifikan di antara pekerja berdasarkan status perkahwinan terhadap organisasi pembelajaran.

1.7 Signifikan kajian

Kajian tentang organisasi pembelajaran ini adalah penting kepada pihak pengurusan yang terlibat untuk mengenalpasti aspek-aspek penting dalam sesuatu organisasi pembelajaran supaya konsep sebenar organisasi pembelajaran itu akan dapat diwujudkan. Kajian ini juga penting untuk membangunkan pekerja dalam organisasi supaya mereka mempunyai kemahiran yang selaras dengan kehendak

organisasi serta sekaligus mengekalkan pekerja organisasi melalui pembelajaran yang berterusan.

Pada masa depan, organisasi yang mengamalkan konsep organisasi pembelajaran merupakan organisasi yang berupaya untuk berkembang maju serta mampu meningkatkan diri bersaing dengan organisasi-organisasi lain di dunia. Organisasi pembelajaran juga akan mewujudkan keseimbangan di antara perkembangan organisasi dengan perkembangan individu yang menerajui organisasi tersebut. Dengan adanya keseimbangan ini maka ianya akan dapat membantu peningkatan produktiviti serta prestasi kerja secara individu mahupun secara kumpulan.

Selain daripada itu, organisasi yang mengamalkan konsep organisasi pembelajaran juga akan menjadi lebih fleksibel serta lebih bersedia untuk menghadapi perubahan-perubahan baru serta cabaran-cabaran yang mendatang. Organisasi juga tersebut juga akan dapat menjadi lebih mantap berbanding organisasi yang tidak mengamalkan konsep organisasi pembelajaran. Dapatan kajian mengenai persepsi pekerja terhadap organisasi pembelajaran akan dapat membantu pihak organisasi melakukan perubahan ke atas pembangunan dan kepelbagaian jenis kemahiran anggota organisasi sejajar dengan keperluan organisasi dan individu itu sendiri.

Menurut Gerard (1996), pengwujudan organisasi pembelajaran akan dapat membantu sesebuah organisasi untuk mendapatkan lebih saingan, meningkatkan kualiti dan prestasi, mewujudkan sumber tenaga kerja yang bersepadu, mengurus perubahan, menyelesaikan masalah dan mengiktiraf kebebasan idea untuk muncul sebagai peneraju utama di dalam bidang perniagaan.

1.8 Definisi konsep

1.8.1 Persepsi

Persepsi ialah satu proses yang melebihi tahap pendaftaran rangsangan-rangsangan yang diberikan kepada kita semua (Mahmood Nazar Mohamed, 1990: 82). Persepsi merupakan satu proses yang diperolehi melalui rangsangan yang datang dan memberikan satu makna ke dalam diri individu.

Menurut Small (1990) pula, persepsi adalah hasil daripada proses simulasi deria yang disusun dan diinterpretasi. Sistem persepsi menerokai struktur dan kebiasaan yang diperolehi dari persekitaran yang seterusnya akan menjadi sesuatu yang bermakna kepada seseorang individu. Persepsi dipengaruhi oleh jumlah data serta kognisi yang menjadi panduan kepada interpretasi sesuatu simulasi.

1.8.2 Pekerja

Individu atau sekumpulan orang yang berkerja dengan sebuah organisasi dengan tujuan untuk mendapatkan pendapatan (Kamus Dewan, 1996).

Menurut Sauer dan Voelker (1993:10), pekerja bermaksud di mana seseorang individu bekerja dan berhubung dengan orang serta persekitaran di sekelilingnya.

1.8.3 Taraf pendidikan

Taraf pendidikan di dalam kajian ini adalah berkaitan dengan kelayakan pekerja dari segi akademik. Ianya meliputi SRP, SPM, Diploma dan juga Ijazah.

1.8.4 Umur

Umur di dalam konteks kajian ini adalah terbahagi kepada 4 bahagian iaitu 18 hingga 22 tahun, 23 hingga 27 tahun, 28 hingga 32 tahun dan 38 tahun ke atas.

1.8.5 Jantina

Jantina adalah merangkumi lelaki dan perempuan yang merupakan pekerja di dalam organisasi.

1.8.6 Status perkahwinan

Status perkahwinan adalah merangkumi status bujang dan yang sudah berkahwin sahaja.

1.8.7 Organisasi Pembelajaran

Organisasi pembelajaran adalah sebuah organisasi di mana anggota-anggotanya diberi peluang untuk meningkatkan pengetahuan serta kemahiran mereka. Organisasi tersebut juga sentiasa menyokong pembelajaran anggota-anggotanya dengan menyediakan pelbagai kemudahan serta galakan.

Senge (1990) mendefinisikan organisasi pembelajaran sebagai organisasi yang membolehkan ahlinya mengembangkan keupayaan untuk merekacorak pemikiran baru dan belajar bagaimana untuk berfungsi bersama sebagai satu pasukan.

1.8.8 Galakan Pembelajaran

Sokongan dan galakan oleh pihak majikan dari segi kewangan, peralatan, kemudahan fizikal dan juga dari segi emosional.

Nickson (1990) mentakrifkan sokongan pengurusan sebagai satu bentuk dorongan atau semangat motivasi ke dalam diri dan jiwa yang diberikan oleh pihak pengurusan kepada pekerja mereka.

1.8.9 Penilaian

Merangkumi penilaian prestasi serta keperluan pembelajaran pekerja yang dibuat secara berterusan dalam suatu tempoh yang tertentu.

Menurut Reeves (1994 ; 74) pula, penilaian adalah satu proses mengenalpasti samada sejauh mana sesuatu program latihan yang dianjurkan dapat memberi kesan ke atas pekerja dan organisasi serta samada program latihan yang dianjurkan memenuhi objektif dan matlamat organisasi.

1.8.10 Maklumbalas

Maklum balas yang dimaksudkan disini adalah maklumbalas tentang penilaian prestasi, pencapaian pembelajaran serta pelaksanaan latihan yang dilakukan oleh pihak pengurusan kepada pekerja untuk melihat perkembangan atau tahap pembelajaran anggota-anggota organisasi tersebut.

Dengan adanya maklumbalas yang diberikan kepada pekerja akan dapat menjadi panduan dalam pembangunan peribadi dan kerjaya (Cascio, 1992).

1.8.11 Penyediaan maklumat

Organisasi mendedahkan maklumat yang telah berlaku kepada anggota-anggotanya sebagai garis panduan kepada pekerja berkenaan untuk belajar berdasarkan pengetahuan serta pengalaman yang sedia ada.

1.8.12 Kemudahan Latihan

Pihak organisasi yang menyediakan tenaga kerja seperti penyelia dan pakar bagi memudahkan proses latihan sambil bekerja. Selain daripada itu, kemudahan latihan adalah seperti penyediaan alat-alat bantuan latihan dan seminar.

Nikson (1990) menyatakan bahawa organisasi pada hari ini amat bergantung kepada tenaga pakar.

Dalam konteks kajian ini, tenaga pakar adalah dianggap sebagai satu komponen kemudahan latihan selain daripada fasilitator.

1.9 Limitasi Kajian

Hasil kajian ini adalah berdasarkan kepada persepsi responden yang terdiri daripada pekerja sahaja. Tidak terdapat penglibatan orang luar sebagai responden maka hasil kajian ini adalah terhad kepada organisasi ini sahaja.

Kajian ini hanya mengambil kira pekerja bukan eksekutif di KOMAG USA Sdn. Bhd sahaja. Hasil kajian adalah terhad kepada persepsi pekerja yang menyandang jawatan penyelia, juruteknik, pegawai dan juga jurutera. Oleh itu, hasil kajian ini tidak dapat digeneralisasikan kepada organisasi serta kumpulan lain di dalam organisasi tersebut.

Penentuan organisasi sebagai organisasi pembelajaran adalah berdasarkan kepada kriteria-kriteria organisasi pembelajaran yang dibuat oleh Armstrong (1992). Menurut Armstrong (1992), kriteria-kriteria yang diperlukan untuk organisasi pembelajaran adalah galakan pembelajaran, penilaian, maklum balas, serta kemudahan latihan.

1.10 Kesimpulan

Setelah memberikan gambaran keseluruhan tentang kajian ini dari segi latar belakang kajian, kenyataan masalah, objektif kajian, kerangka konseptual, hipotesis kajian, signifikan kajian, definisi istilah, limitasi kajian, bab yang seterusnya akan menyingkap kajian-kajian lepas yang berkaitan dengan kajian ini bagi memantapkan lagi kajian ini.

BAB 2

SOROTAN KAJIAN LEPAS

2.1 Pengenalan

Dalam bab ini, pengkaji akan menumpukan perbincangan kepada pengkaji terdahulu mengenai organisasi pembelajaran.

2.2 Organisasi Pembelajaran

Kepentingan organisasi pembelajaran mula disedari apabila beberapa pakar falsafah Confucius China menganggap pembelajaran akan dapat menghapuskan segala kebodohan dan kedunguan seseorang individu. Mereka menyedari bahawa pembelajaran bukan sahaja berlaku secara formal di sekolah tetapi juga berlaku di organisasi-organisasi tertentu seperti di tempat kerja dan juga organisasi berbentuk masyarakat.

Idea tentang organisasi pembelajaran mula mendapat perhatian pada tahun 1970an dengan munculnya konsep pembelajaran organisasi (Organizational Learning) yang dipelopori oleh Chris Argyris pada tahun 1978.

Manakala pada tahun-tahun berikutnya iaitu selepas tahun 1980an, organisasi menemui satu pendekatan baru untuk menghadapi persaingan iaitu dengan meningkatkan kelebihan daya saing organisasi melalui usaha yang lebih menfokus kepada peningkatan ilmu serta kemahiran di dalam organisasi. Seterusnya pada awal tahun 1990an, Peter Senge, Charles Nandy, Michael Armstrong, Michael Pedler dan beberapa orang tokoh pengurusan lain telah cuba memberikan fokus kepada konsep organisasi pembelajaran.

2.2.1 Definisi Organisasi Pembelajaran

Pelbagai definisi mengenai organisasi pembelajaran telah diberikan oleh pakar yang mengkaji bidang pengurusan. Di antara definisi yang diberikan adalah:

Menurut Gerard (1994), organisasi pembelajaran adalah merupakan sebuah organisasi yang belajar serta menggalakkan pembelajaran di kalangan pekerjaannya. Organisasi tersebut juga akan mempromosikan pertukaran maklumat di kalangan pekerja untuk menghasilkan persekitaran kerja yang berpengetahuan luas. Ini akan menghasilkan sebuah organisasi yang fleksibiliti di mana pekerja akan mampu mengadaptasi pemikiran baru serta perubahan di dalam visi bersama.

Menurut Garvin (1993), organisasi pembelajaran adalah organisasi yang dapat melahirkan tenaga pekerja yang mempunyai kemahiran, pengetahuan dan maklumat yang membolehkan mereka mengubah setiap tingkah laku ke arah positif. Sesebuah organisasi yang hanya mementingkan hasil keluaran tanpa

memberi peluang kepada anggotanya untuk meningkatkan pengetahuan dan keperluan diri, akan menghadapi kesukaran untuk meneruskan kelangsungan hidup dalam mengharungi dunia global ini.

Senge (1990) dalam bukunya *The Fifth Discipline* mendefinisikan organisasi pembelajaran sebagai satu tempat di mana individu secara berterusan menyumbang kebolehan serta kemahiran mereka untuk menghasilkan satu hasil atau keputusan yang benar-benar mereka ingini. Di samping itu, organisasi pembelajaran juga di mana gaya pemikiran baru akan digunakan dan individu akan berterusan belajar bagaimana untuk belajar.

Ross, Smith, Robert dan Kleiner (1993) pula mengatakan bahawa organisasi pembelajaran adalah di mana pembelajaran di dalam organisasi tersebut akan berterusan diuji melalui pengalaman dan bagaimana seseorang itu belajar melalui pengalaman dan mengaplikasikannya kepada keseluruhan organisasi dan mengaitkannya dengan tujuan asal.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, organisasi pembelajaran boleh diertikan sebagai sebuah organisasi di mana anggota organisasi tersebut berpeluang meningkatkan pengetahuan dan kemahirannya. Organisasi tersebut juga sentiasa menyokong pembelajaran anggotanya dengan menyediakan pelbagai kemudahan pembelajaran. Organisasi yang sedemikian amat mengutamakan ilmu sebagai penggerak kepada kemajuan anggota dan organisasi. Pembelajaran secara berterusan oleh anggotanya akan dapat meningkatkan produktiviti bagi pembangunan organisasi. Segala yang telah dipelajari itu kemudiannya diadaptasikan dan dilaksanakan dalam organisasi berkenaan untuk mencapai matlamat yang dikongsi bersama di antara organisasi dan pekerja. Organisasi sedemikian akan berusaha meningkatkan pembelajaran dan pembangunan di kalangan pekerjanya.

2.3 Disiplin Asas Organisasi Pembelajaran

Senge (1990) mengatakan bahawa terdapat lima disiplin asas yang menyumbangkan kepada wujudnya organisasi pembelajaran. Walaupun setiap disiplin dibangunkan secara berasingan, namun ia penting di dalam menyumbang kepada kejayaan disiplin-disiplin lain. Lima disiplin asas yang dikemukakan oleh Senge adalah:

2.3.1 Sistem Pemikiran

Sistem pemikiran merupakan satu rangka konseptual unit pengetahuan dan alat yang dibangunkan untuk mewujudkan corak pemikiran yang jelas. Corak pemikiran akan memberikan kefahaman yang jelas tentang perkaitan sistem secara berangkaian dan ini akan membolehkan individu menghadapi perubahan dengan pemikiran yang terbuka dan efektif.

2.3.2 Kepakaran Personal

Kepakaran personal adalah disiplin yang menekankan kepada pengamatan dan penjelasan terhadap visi peribadi seseorang individu., fokus kepada keupayaan individu serta meningkatkan kesabaran dan melihat realiti dengan berpanduan sebuah matlamat. Dengan mempunyai kepakaran ini, ia akan membolehkan individu membuat pilihan, penilaian serta mengurangkan kepentingan diri untuk

mencapai matlamat organisasi. Kepakaran yang dimiliki perlu dikongsi bersama agar kemahiran yang diperolehi sentiasa berada secara konsisten.

2.3.3 Model Mental

Model mental adalah merupakan andaian, generalisasi atau gambaran dalaman yang mempengaruhi pemahaman serta persepsi individu terhadap dunia serta tindakan yang diambilnya. Model mental, tanpa disedari akan turut mempengaruhi tindakan yang akan diambil oleh seseorang individu di dalam melakukan sesuatu. Di dalam konteks organisasi, model mental akan digunakan untuk menganalisis kekurangan dan kelebihan individu pekerja sendiri.

2.3.4 Perkongsian Matlamat

Perkongsian matlamat di kalangan ahli di dalam organisasi amatlah penting bagi menjamin tercapainya matlamat organisasi tersebut. Oleh itu, setiap matlamat haruslah jelas dan mudah untuk difahami oleh semua ahli di dalam organisasi. Penglibatan menyeluruh anggota organisasi di dalam pembentukan matlamat akan mengukuhkan kemahuan untuk mencapainya serta melakukannya dengan terbaik.

2.3.5 Pembelajaran Berkumpulan

Di dalam organisasi pembelajaran, pembelajaran secara berkumpulan amatlah penting. Tujuannya adalah untuk memudahkan aktiviti pembelajaran. Pembelajaran secara berkumpulan dilakukan melalui perbincangan di antara ahli kumpulan dengan membuat andaian bersama yang seterusnya akan menghasilkan satu corak pemikiran yang asli. Dengan itu, corak interaksi di antara kumpulan akan dapat dikenalpasti. Di samping itu, kumpulan yang wujud akan menjadi unit asas kepada pembelajaran secara berkumpulan dalam organisasi.

2.4 Kriteria-Kriteria Organisasi Pembelajaran

Menurut Armstrong (1992), pembelajaran bermaksud satu proses pemerolehan maklumat, proses pemerhatian serta penambahan pengalaman baru untuk mengubah tingkah laku lama kepada tingkah laku yang baru. Oleh itu, untuk menghasilkan proses pembelajaran yang sedemikian, organisasi perlu menyediakan ruang untuk setiap anggotanya melalui porose pembelajaran yang mampu memenuhi keperluan masing-masing.

Menurut Armstrong (1992) juga, sesebuah organisasi perlu menyediakan ruangan tertentu untuk anggotanya mempersembahkan idea, bakat dan pengetahuan mereka bagi membolehkan penambahan pengalaman serta kemahiran pekerja. Menurutnya lagi, organisasi yang dianggap sebagai sebuah organisasi pembelajaran adalah merupakan organisasi yang mempunyai kriteria-kriteria seperti berikut:

2.4.1 Galakan Pembelajaran

Galakan pembelajaran merupakan sokongan pengurusan majikan yang merangkumi kewangan, peralatan, kemudahan fizikal dan juga emosi. Selain dari itu, di antara elemen yang penting di dalam aspek sokongan dan galakan

termasuklah penghargaan kepada anggota organisasi yang mana lebih berbentuk sokongan dan galakan dari segi emosi.

Menurut Louse dan Richard (1994), mereka menjelaskan tentang konsep empowerment (perluasan kuasa) kepada pekerja adalah sebagai satu dorongan dan sokongan berdasarkan kepada konsep kepercayaan. Louise dan Richard menyatakan bahawa pekerja dan pengurus akan mencapai kepuasan yang tinggi kerana kepercayaan itu dianggap sebagai dorongan kepada mereka. Konsep ini boleh diaplikasikan kepada organisasi yang menggunakan konsep organisasi pembelajaran kerana kepercayaan pihak pengurusan kepada pekerja untuk terus belajar akan menjadi satu dorongan kepada anggota organisasi. Dengan itu mereka akan mengembangkan kemahiran mereka di dalam pembelajaran berbekalkan dorongan dan kepercayaan yang diberikan oleh organisasi kepada mereka.

Stoner dan Wankel (1994), pula mendapati terdapat perkaitan rapat di antara sokongan, prestasi dan kepuasan. Mereka mendefinisikan dorongan sebagai elemen yang mempengaruhi manusia samada untuk meneruskan atau menghentikan tingkah lakunya. Argyris (1992) menyatakan bahawa terdapat banyak faktor yang menjadi pendorong kepada pekerja di dalam melaksanakan tugas mereka. Wang ringgit bukanlah faktor penting dalam memberi sokongan kepada pekerja untuk melakukan kerja tetapi sokongan seperti memberi perhatian kepada pekerja, menunjukkan kepercayaan terhadap mereka, memberi kepuasan bekerja, menyediakan sasaran yang realistik, menggalakkan penyertaan dan menghargai mereka ketika mereka mencapai kejayaan juga amat penting untuk pihak pengurusan memberi sokongan kepada pihak pekerja.

Adalah penting bagi pihak pengurusan untuk meneliti faktor-faktor yang mendorong pembelajaran anggota organisasi. Pengetahuan mengenai faktor-faktor ini akan menjadi satu kelebihan kepada organisasi untuk menjayakan konsep organisasi pembelajaran. Ini adalah kerana pihak organisasi mampu menyediakan persekitaran pembelajaran yang mewujudkan dorongan untuk pekerja nya agar lebih berminat untuk belajar.

2.4.2 Penilaian Konsisten

Penilaian konsistem ini adalah dirujuk sebagai penilaian prestasi yang dilakukan oleh pihak pengurusan kepada pekerja mereka. Penilaian prestasi adalah huraian bersistem tentang kekuatan dan kelemahan berhubung kerjaya seseorang pekerja (Cascio, 1995). Ia meliputi dua tujuan utama dalam organisasi: (1) untuk meningkatkan prestasi kerja para pekerja dan (2) untuk menyediakan maklumat kepada pekerja dan pengurus untuk digunakan dalam membuat keputusan. Penilaian dan maklum balas prestasi, pembelajaran dan pelaksanaan sesuatu latihan juga dapat mempengaruhi perkembangan jasmani dan kognitif individu. Menurut Nickson (1990), setelah seseorang itu dihantar menghadiri sesuatu program latihan, tindakan susulan mesti diadakan bagi memastikan bahawa apa yang dipelajari semasa latihan akan dapat diadaptasikan di dalam persekitaran kerja.

2.4.3 Maklum balas

Maklum balas ini merupakan tindakbalas daripada pihak pengurusan terhadap pekerja selepas sesuatu penilaian dilakukan. Ia terdiri daripada maklumbalas prestasi dan maklum balas pembelajaran. Ia bertujuan untuk melihat tahap pencapaian individu pekerja di dalam tugas serta pembelajaran yang